



Analisis Kesiapan Pensiun Pekerja Biasa di Jabodetabek dan Tantangan Industri Dana Pensiun di Indonesia

Syarifudin Yunus

Dewas DPLK Sinarmas Asset Management, Universitas Indraprasta PGRI

Alamat : Jl. Nangka Raya No.58 C, RT.7/RW.5, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12530

*Penulis Korespondensi : syarif.yunus@gmail.com

Abstract : *This study aims to map the level of retirement readiness among ordinary workers in Greater Jakarta and the challenges facing the pension fund industry in Indonesia using a mixed quantitative and qualitative method involving 100 workers. The study concludes that the retirement readiness of ordinary workers in Jabodetabek is relatively low, with 55% of workers unsure whether they can cover their living expenses in old age due to their current income being considered insufficient and a lack of understanding of the living expenses required during retirement. Awareness of retirement is reflected in 97% of workers willing to set aside part of their salary for retirement due to fear of poverty in old age, with 59% of workers able to set aside contributions ranging from IDR 100,000 to IDR 500,000 per month for pension funds. Only 18% of workers have a clear preference to fully enjoy their retirement, while 47% of workers want to start a small business, and 24% of workers are unsure about what their retirement will look like. The majority, or 41% of workers, have financial products in the form of savings accounts at banks, and 39% have other financial products, while only 8% have retirement funds. Only 18% of workers have a clear preference for enjoying their retirement, while 47% want to start a small business and 24% are unsure about what their retirement will look like. The majority, or 41%, of workers have financial products in the form of savings accounts at banks, and 39% have other financial products, while only 8% have pension funds. The challenges facing the pension fund industry in Indonesia are centered on 1) low participation rates, 2) financial literacy and awareness, 3) investment performance, 4) digital access, 5) inconsistencies in the pension system, and 6) demographic and longevity risks. The pension fund industry is required to develop flexible and affordable products. Massive education, digital access availability, and inclusive policies are key to preparing workers for retirement and preventing poverty in old age. This study recommends synergy between the government, industry players, and educational institutions to improve retirement literacy and participation. Increased incentives for participants and integration of the national pension system are also needed to create a more prosperous and sustainable retirement.*

Keywords: *Challenges; Financial Literacy; Ordinary Workers; Pension Funds; Retirement Readiness.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk memetakan tingkat kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan tantangan industri dana pensiun di Indonesia menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif yang melibatkan 100 pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek tergolong rendah, 55% pekerja tidak yakin bisa memenuhi biaya hidup di hari tua akibat penghasilan sekarang dianggap pas-pasan dan tidak punya gambaran biaya hidup yang diperlukan di masa pensiun. Kesadaran akan pensiun tercermin 97% pekerja mau menyisihkan gaji untuk masa pensiun akibat takut miskin di hari tua, 59% pekerja mampu menyisihkan iuran antara Rp. 100.000 s.d. Rp. 500.000 per bulan untuk dana pensiun. Hanya 18% pekerja yang memiliki preferensi benar-benar mau menikmati masa pensiun, sedangkan 47% pekerja ingin membuka usaha kecil-kecilan dan 24% pekerja belum tahu akan seperti apa di masa pensiun. Sebagian besar atau 41% pekerja memiliki produk keuangan berupa tabungan di bank dan 39% produk keuangan lainnya, dan hanya 8% yang punya dana pensiun. Tantangan industri dana pensiun di Indonesia bertumpu pada 1) rendahnya kepesertaan, 2) literasi dan kesadaran, 3) kinerja investasi, 4) akses digital, 5) ketidakharmonisan sistem pensiun, dan 6) risiko demografi dan *longevity*. Industri dana pensiun dituntut untuk membuat produk yang fleksibel dan terjangkau. Edukasi yang masif, ketersediaan akses digital, dan kebijakan yang inklusif adalah kata kunci untuk menjadikan pekerja lebih siap pensiun dan terhindar dari kemiskinan di usia tua. Penelitian ini merekomendasikan sinergi antara pemerintah, pelaku industri, dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan literasi dan partisipasi pensiun. Peningkatan insentif bagi peserta dan integrasi sistem pensiun nasional juga diperlukan guna menciptakan masa pensiun yang lebih sejahtera dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kesiapan Pensiun; Pekerja Biasa; Literasi Keuangan; Dana Pensiun; Tantangan.

1. PENDAHULUAN

Pekerja di Indonesia sangat rentan terhadap kemiskinan di usia tua. Akibat masih rendahnya kepesertaan pada program pensiun, baik yang wajib maupun yang sukarela. Dengan tingkat populasi usia lanjut (lansi)a yang terus bertambah, pekerja dihadapkan pada ancaman finansial di hari tuanya. Data SJSN (2023) menyebutkan hanya 35,8 juta dari total 146,6 juta tenaga kerja aktif di Indonesia yang terdaftar dalam program perlindungan penghasilan terkait usia lanjut. Kurang dari 15% dari seluruh tenaga kerja yang telah mempersiapkan pensiun.

Ketidaksiapan pekerja menghadapi pensiun patut mendapat perhatian khusus. Masih banyak pekerja di Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) yang sama sekali tidak memiliki perencanaan hari tua. Selain terlanjur mengandalkan tabungan konvensional, urusan masa pensiun masih dianggap sepele. Oleh karena itu, pekerja pada umumnya tidak memiliki gambaran terhadap kondisi hari tuanya sendiri.

Survei Nasional Literasi dan Inklusi Keuangan tahun 2025 menyebutkan tingkat literasi dana pensiun berada di level 27,79%, sedangkan tingkat inklusi dana pensiun di 5,37%. Bila dibandingkan dengan tingkat literasi dana pensiun tahun 2022 sebesar 30,46% dan tingkat inklusi dana pensiun pada tahun 2022 di 5,375%. Artinya, dapat dikatakan tingkat literasi dan inklusi dana pensiun mengalami penurunan. Tingkat literasi turun (2,67%), sedangkan tingkat inklusi dana pensiun turun (0,05%). Dengan begitu, dapat dikatakan dari 10 orang Indonesia, hanya 2,57 orang yang “tahu” dana pensiun dan hanya 0,5 (setengah) orang yang “punya” dana pensiun. Artinya, setiap 10 orang Indonesia tidak sampai 1 orang yang punya dana pensiun.

Realitas hari ini menunjukkan 9 dari 10 pekerja di Indonesia tidak siap pensiun (HSBC, 2018). Banyak pekerja sama sekali tidak siap untuk berhenti bekerja. Hal itu terjadi akibat tidak adanya persiapan untuk masa pensiun. Tidak ada ketersediaan dana yang cukup untuk membiayai hidup di saat tidak bekerja lagi. Sementara biaya hidup dari waktu ke waktu semakin meningkat, maka jelas pekerja menjadi kelompok rentan yang mengalami masalah keuangan di hari tua.

Banyak pekerja belum memikirkan masa pensiun karena fokus pada kebutuhan harian. Pensiun sering dianggap urusan “nanti” atau masih lama. Pendapatan rendah dan tidak stabil masih menjadi kendala pekerja dalam mengikuti dana pensiun. Akibat penghasilan pas-pasan, tidak sedikit pekerja yang merasa tidak mampu menyisihkan untuk iuran pensiun. Bagi pekerja harian atau kontrak, prioritas utama adalah kebutuhan mendesak (seperti makan, kontrak rumah, sekolah anak). Bahkan masih ada pula pekerja yang memiliki cara pandang mengandalkan anak atau keluarga di hari tua. Masih percaya pada konsep “nanti anak yang

menanggung orang tua”. Kondisi tersebut terjadi akibat rendahnya tingkat literasi dana pensiun di kalangan pekerja.

Di sisi lain, perusahaan yang menjadi tempat kerja pun jarang menyediakan program pensiun. Tidak banyak perusahaan yang mau mengikuti dana pensiun sehingga pendanaan uang pesangon-pensiun akhirnya menjadi masalah. Perusahaan sering menganggap biaya iuran program pensiun sebagai beban tambahan, bukan bagian dari pendanaan uang pesangon. Apalagi mayoritas pekerja di Indonesia berada di sektor informal. Sekitar 60% pekerja Indonesia bekerja di sektor informal (sebagai pedagang, petani, ojek, UMKM tanpa struktur formal). Tanpa adanya kewajiban iuran, pekerja sektor informal cenderung tidak menabung untuk masa tua.

Dengan kondisi pekerja yang ada, dana pensiun di Indonesia dihadapkan pada tantangan yang besar. Data OJK menyebutkan jumlah kepesertaan dana pensiun sukarela mencapai 5,33 juta peserta (April 2025), dengan pertumbuhan sebesar 1,92% secara tahunan (year on year). Sebagian besar peserta, sekitar 77%, terdaftar di DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) dan sisanya 23% terdaftar di DPPK (Dana Pensiun Pemberi Kerja). Bila dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 150 juta pekerja, maka tingkat penetrasi dana pensiun sukarela hanya mencapai 3,3% dari total angkatan kerja di Indonesia.

Selain kurangnya edukasi dana pensiun, rendahnya kepesertaan dana pensiun di kalangan pekerja biasa akibat belum didukung insentif pajak yang cukup menarik untuk pekerja individu. Bahkan secara nasional, tidak ada aturan yang memaksa pekerja untuk ikut dana pensiun, berbeda dengan beberapa negara yang menerapkan “*mandatory retirement saving*”. Di sisi lain, industri dana pensiun kurang punya saluran dan produk yang fleksibel untuk pekerja biasa. Produk dana pensiun dianggap kurang kreatif sehingga pekerja cenderung memilih produk keuangan lainnya, seperti reksa dana atau tabungan di bank.

Selain memberikan kemandirian finansial saat pensiun, dana pensiun dapat memastikan kesinambungan penghasilan pekerja di hari tua. Dengan adanya dana pensiun, pekerja tidak perlu bergantung pada anak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di hari tua. Dana pensiun berperan penting dalam memastikan kestabilan finansial seseorang di masa pensiun. Saat tidak bekerja lagi dan tidak punya gaji lagi, maka dana pensiun dapat menjadi sumber penghasilan utama, termasuk untuk menjaga standar hidup dan biaya kesehatan di hari tua.

Tapi masalahnya, saat ini banyak pekerja tidak memiliki dana pensiun. Jutaan pekerja tidak siap untuk pensiun sekaligus rentan terhadap potensi kemiskinan di hari tua. Faktor kesiapan pekerja dalam menghadapi masa pensiun inilah yang perlu dikaji dan dianalisis

penyebabnya. Apa benar pekerja di Jabodetabek tidak siap untuk pensiun? Apa pula persepsi yang dimiliki pekerja biasa terhadap dana pensiun? Untuk itu, penelitian tentang kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek perlu dilakukan, di samping untuk memetakan tantangan industri dana pensiun dari perspektif pekerja. Industri dana pensiun sangat memerlukan data dan informasi yang terbaru tentang kesiapan pensiun pekerja biasa.

Penelitian tentang kesiapan pensiun pekerja biasa dan tantangan industri dana pensiun di Indonesia dapat memberikan kebaruan terkait dengan kesiapan pensiun pekerja di Jabodetabek, di samping memetakan tantangan yang dihadapi industri dana pensiun di Indonesia. Faktor kesiapan pensiun pekerja biasa dan kaitannya dengan tantangan industri dana pensiun belum banyak diteliti sebelumnya. Dengan menggunakan pendekatan *mix method* (gabungan kualitatif dan kuantitatif), penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan pemahaman baru tentang kesiapan pensiun pekerja dan tantangannya sebagai masukan industri dana pensiun dalam meningkatkan kepesertaan dan aset kelolaan dana pensiun sukarela di Indonesia.

Atas latar belakang di atas, dibutuhkan informasi dan analisis lebih mendalam tentang kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan tantang industri dana pensiun di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk memetakan kondisi pekerja biasa terhadap kesiapan pensiun, persepsi tentang dana pensiun, dan tantangan industri dana pensiun di Indonesia sekaligus rekomendasi konkret untuk meningkatkan kepesertaan dan aset kelolaan dana pensiun di Indonesia sebagai bagian strategi untuk meningkatkan penetrasi pasar dana pensiun.

2. KAJIAN TEORETIK

Pekerja memiliki peran penting dalam perekonomian dan masyarakat. Pekerja dianggap sebagai penggerak utama roda produksi, menciptakan barang dan jasa yang memenuhi kebutuhan manusia, serta berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi negara. Karena itu, pekerja dilindungi oleh undang-undang. Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, setiap pekerja mendapatkan upah atau imbalan. Karenanya setiap orang yang bekerja dengan menerima upah maupun imbalan baik dalam bentuk lain ataupun setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan dapat disebut pekerja atau tenaga kerja (Wijayanti, 2009). Pekerja dalam istilah lain

dapat disamakan dengan karyawan, tenaga kerja, buruh, pegawai, atau angkatan kerja yang belum bekerja.

Payaman J. Simanjuntak dalam Husni (2014) menegaskan pekerja atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, setiap yang sudah, sedang bekerja, sedang mencari kerja, dan yang melakukan pekerjaan lainnya seperti mengurus rumah tangga dapat dikategorikan sebagai pekerja. Lebih sederhana lagi, pekerja dapat didefinisikan sebagai penduduk usia 17-60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan pendapatan (Alam, 2014).

Ditinjau dari klasifikasinya, pekerja atau tenaga kerja memiliki ciri-ciri yaitu a) tenaga kerja bekerja kepada penyedia pekerja, b) penyedia pekerjaan membayar upah, dan c) secara sah timbul perjanjian tenaga kerja dan penyedia kerja baik selama jangka waktu yang telah disepakati (Wahyudi, 2016). Atas dasar itu, setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya diperlukan perjanjian hubungan kerja.

Selain upah atau imbalan, setiap pekerja berhak atas rasa aman, kepuasan diri, dan kesempatan untuk mengembangkan diri bagi individu termasuk perlindungan pekerja. Perlindungan pekerja mencakup berbagai aspek, termasuk upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (UU No. 13/2003). Salah satu bentuk perlindungan pekerja adalah program pensiun, sebuah program yang menjanjikan manfaat pensiun saat pekerja memasuki usia pensiun.

Dana pensiun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan finansial pekerja di masa tua, ketika seseorang tidak lagi produktif secara ekonomi. Dana pensiun memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan pekerja, terutama ketika memasuki masa pensiun. Tidak hanya sebagai jaminan penghasilan, dana pensiun berpengaruh terhadap perlindungan dan kenyamanan finansial. Setidaknya ada lima fungsi dana pensiun, yaitu: 1) menjamin penghasilan di masa pensiun, 2) pengelolaan investasi yang aman, 2) perlindungan terhadap risiko finansial, 4) distribusi kekayaan yang terencana, dan 5) pengurangan beban ketergantungan pada keluarga (smbci.com, 2024).

Sesuai UU No. 4 tahun 2023 pasal 134 ditegaskan Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Hal ini berarti dana pensiun menjalankan program pensiun, sebagai program yang mengupayakan manfaat pensiun bagi peserta. Setiap orang yang menjadi peserta dana pensiun maka berhak atas manfaat pensiun, yaitu manfaat yang diterima oleh peserta baik secara berkala dan/atau

sekaligus sebagai penghasilan hari tua yang dikaitkan dengan usia pensiun, masa kerja, dan/atau masa mengiur.

Dana pensiun dinyatakan sejumlah uang yang dikumpulkan secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang dan digunakan sebagai sumber pendapatan ketika pensiun (Yunus, 2025). Dari segi cara kerja, dana pensiun biasanya mengelola iuran-iuran yang disetorkan secara rutin dari pekerja atau perusahaan untuk diinvestasikan agar memperoleh imbal hasil yang optimal. Pada saat peserta pensiun, maka pihak dana pensiun akan membayarkan sejumlah manfaat pensiun yang menjadi hak peserta, dengan cara pembayaran yang dapat dilakukan secara 1) sekaligus (*lump sum*), 2) secara bulanan atau berkala, dan 3) kombinasi dari sekaligus dan bulanan (POJK No. 27/2023).

Salah satu bentuk dana pensiun adalah Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh lembaga jasa keuangan tertentu, selaku pendiri, yang ditujukan bagi karyawan yang diikutsertakan oleh pemberi kerjanya dan/atau perorangan secara mandiri (Peraturan OJK No. 27/2023). Melalui DPLK setiap orang yang menjadi peserta berhak mendapatkan manfaat pensiun, yaitu manfaat yang diterima oleh peserta baik secara berkala dan/atau sekaligus sebagai penghasilan hari tua. Menjadi peserta DPLK berarti membayar iuran secara berjalan untuk masa pensiun.

DPLK memiliki dua tujuan, yaitu 1) untuk pekerja sebagai program yang dirancang untuk mempersiapkan keberlanjutan penghasilan saat masa pensiun atau hari tua dan 2) untuk pemberi kerja sebagai program untuk memenuhi kewajiban imbalan pascakerja (uang pesangon) sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku (Yunus, 2025). Manfaat DPLK pada dasarnya dinyatakan dalam sejumlah uang yang dikumpulkan secara bertahap selama masa kerja aktif seseorang dan digunakan sebagai sumber pendapatan ketika memasuki usia pensiun.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan dana pensiun memberikan manfaat utama kepada pekerja yang terdiri dari 1) adanya pendanaan yang pasti di masa pensiun, 2) adanya hasil investasi yang optimal selama menjadi peserta, dan 3) adanya insentif pajak saat manfaat pensiun dibayarkan kepada peserta. Dengan begitu, seharusnya dana pensiun menjadi pilihan pekerja dalam mempersiapkan masa pensiun yang lebih layak. Akan tetapi survei membuktikan, 1 dari 2 pensiunan di Indonesia bergantung pada transferan anaknya untuk bisa membiayai kehidupannya (ADB, 2024). Bahkan survei bertajuk *Future of Retirement, Bridging the Gap* (HSBC, 2018) menyebutkan 9 dari 10 pekerja di Indonesia tidak siap pensiun akibat tidak tersedianya dana yang cukup untuk hari tua.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *mix method*, menggabungkan analisis kuantitatif dan kualitatif untuk mendeskripsikan tingkat kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan tantangan industri dana pensiun di Indonesia. Responden penelitian ini terdiri dari 100 pekerja yang ada di Jabodetabek, dengan karakteristik pekerja yang menerima upah atas hasil pekerjaannya, baik di sektor formal maupun informal. Penelitian dilakukan pada Agustus 2025.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei yang disampaikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dan wawancara dengan pekerja biasa dari sektor formal dan informal, di samping rekapitulasi data sebagai bahan analisis kuantitatif. Selain itu, peneliti juga melakukan studi dokumen terhadap kecenderungan pekerja biasa terhadap dana pensiun melalui buku, jurnal ilmiah atau artikel terkait dana pensiun.

Analisis data dilakukan dengan mendeskripsikan informasi dan data yang diperoleh melalui persentase dan diagram yang menggambarkan kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan memetakan tantangan industri dana pensiun di Indonesia. Validasi data dilakukan secara triangulasi dengan menggunakan berbagai sumber dan metode sebagai bahan menarik kesimpulan.

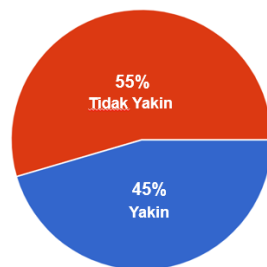
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang analisis kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek dan tantangan industri dana pensiun di Indonesia menggunakan data primer dari jawaban kuesioner melalui *google form*. Ada 100 responden pekerja biasa yang memberikan jawaban. Berdasarkan data kuesioner, responden penelitian terdiri dari: a) 80% pekerja formal seperti guru, pegawai swasta, staf dan b) 20% pekerja informal seperti wirausaha, driver ojol. Dari segi usia, responden penelitian terdiri dari: a) 72% berusia di bawah 30 tahun, b) 23% berusia antara 30—40 tahun, dan c) 5% berusia di atas 40 tahun.

Kesiapan pensiun adalah keadaan seorang pekerja memiliki keyakinan secara finansial dan mental untuk menghadapi perubahan hidup yang terjadi setelah memasuki masa pensiun. Hal ini melibatkan perencanaan hari tua dan persiapan yang matang untuk memastikan perubahan kondisi dari dunia kerja ke masa purnabakti. Saat responden ditanya, apakah Anda yakin dapat memenuhi biaya hidup saat hari tua (saat tidak bekerja lagi)? Maka jawaban responden menyatakan 55% tidak yakin bisa memenuhi biaya hidup di hari tua dan 45% yakin dapat memenuhi biaya hidup. Hal ini dapat dinyatakan 1 dari 2 pekerja biasa di Jabodetabek tidak yakin dapat memenuhi biaya hidup di masa pensiun.

Alasan ketidak-yakinan pekerja dapat memenuhi biaya hidup di hari tua disebabkan oleh: a) penghasilan sekarang yang terlalu pas-pasan sehingga sulit untuk menyisihkan untuk tabungan pensiun, b) tidak tahu gambaran kebutuhan berapa biaya hidup yang diperlukan di masa pensiun, dan c) lonjakan biaya hidup dan inflasi harga barang yang menjadi kebutuhannya. Pekerja merasa khawatir akan masa pensiun, namun mmerasa kenaikan harga barang akan lebih besar dari kenaikan upah yang diterimanya. Akibatnya, pekerja merasa biaya hidup di masa pensiun akan semaki besar sehingga cara pandanganya menganggap urusan pensiun nanti saja (diagram 1).

Apakah Anda yakin dapat memenuhi biaya hidup saat hari tua (saat tidak bekerja lagi)



Implikasi:

Pekerja biasa rentan terhadap risiko masalah keuangan di hari tua. 1 dari 2 pekerja tidak yakin bisa memenuhi biaya hidup di masa pensiun.

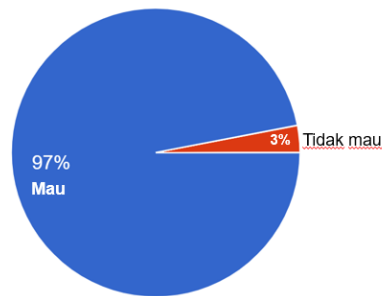
**Survei dana pensiun untuk pekerja biasa, Syarifudin Yunus (Agt 2025)*

Diagram 1. Keyakinan Memenuhi Biaya Hidup di Hari Tua.

Atas dasar ketidak-yakinan dapat memenuhi biaya hidup di hari tua, pekerja yang menjadi responden penelitian menjawab 97% pekerja mau menyisihkan gaji untuk hari tua atau masa pensiun, hanya 3% pekerja yang tidak mau menyisihkan gaji untuk hari tua. Hal ini berarti pekerja biasa di Jabodetabek memiliki kesadaran akan pentingnya mempersiapkan masa pensiun sehingga mau menyisihkan sebagian gaji untuk hari tua, sesuai kemampuannya.

Alasannya karena pekerja ingin merasa aman dan bebas dari kekhawatiran di hari tua, takut miskin di masa pensiun. Selain ingin menjaga standar hidup, pekerja yang mau menyisihkan gaji untuk hari tua dikarenakan punya pengalaman melihat orang lain yang kesulitan finansial di masa pensiun. Ada punya yang ingin menikmati masa tua sebagai “hadiah” atas kerja keras bertahun-tahun di masa muda. Sebagian besar pekerja di Jabodetabek juga menyadari keterbatasan usia produktif, yang akhirnya akan pensiun. Karena itu, menyisihkan gaji untuk pensiun merupakan langkah penting terhadap risiko kehilangan penghasilan di masa tua (diagram 2).

Apakah Anda mau menyisihkan sebagian gaji untuk hari tua atau masa pensiun?



Implikasi:

Pekerja biasa memiliki kesadaran akan pentingnya mempersiapkan masa pensiun dan mau menyisihkan sebagian gaji untuk hari tua, sesuai kemampuannya. Edukasi dan akses digital sangat diperlukan.

**Survei dana pensiun untuk pekerja biasa, Syarifudin Yunus (Agt 2025)*

Diagram 2. Menyisihkan Gaji untuk Hari Tua.

Bila harus menabung untuk dana pensiun, berapa besar uang yang pekerja biasa mampu sisihkan setiap bulan? Responden penelitian menjawab 59% pekerja mampu menyisihkan antara Rp. 100.000 s.d. Rp. 500.000 per bulan, 21% di atas Rp. 500.000 per bulan, dan 20% di bawah Rp. 100.000 per bulan. Hal ini berarti 6 dari 10 pekerja biasa di Jabodetabek mampu menabung untuk hari tua antara Rp. 100.000 s.d. Rp. 500.000 per bulan. Oleh karena itu, produk dana pensiun semestinya disesuaikan dengan tingkat kemampuan pekerja biasa, di samping perlunya edukasi kepada pekerja dan menyediakan akses digital untuk dana pensiun.

Tingkat kemampuan menabung untuk hari tua dari pekerja biasa di Jabodetabek didasari pada kapasitas kemampuan menabung yang masih terbatas karena sebagian besar gaji habis untuk kebutuhan pokok. Besaran tersebut menjadi cerminan yang realistis dengan nominal iuran kecil tapi rutin. Oleh karena itu, pengelola dana pensiun perlu membuat produk dana pensiun yang fleksibel dan terjangkau untuk kalangan pekerja biasa, di samping perlunya edukasi *power of compounding*. Banyak pekerja tidak menyadari bahwa Rp100.000–Rp500.000 per bulan, jika diinvestasikan secara rutin selama 20–30 tahun, dapat memperoleh manfaat pensiun yang signifikan. Tingkat kemampuan menabung dana pensiun pekerja biasa juga menunjukkan indikasi potensi pasar dana pensiun yang besar (diagram 3).

Bila harus menabung untuk Dana Pensiun, berapa besar uang yang akan Anda sisihkan setiap bulan?

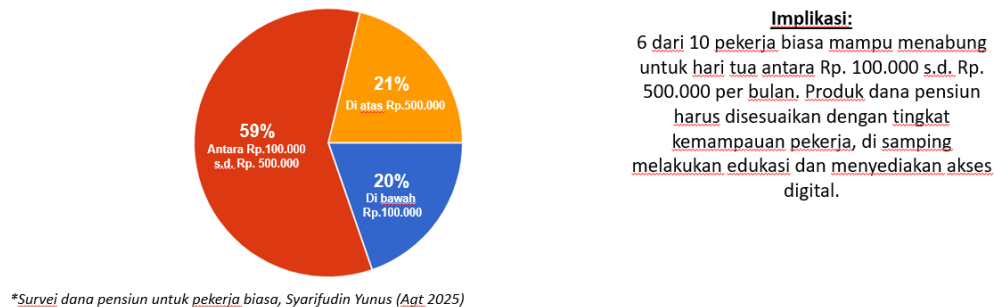
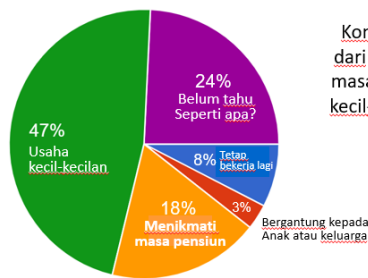


Diagram 3. Tingkat Kemampuan Iuran Dana Pensiun per Bulan.

Bagaimana preferensi atas kondisi pekerja biasa di Jabodetabek pada saat menjalani pensiun, maka 47% pekerja biasa ingin membuka usaha kecil-kecilan (wirausaha), 24% pekerja belum tahu akan seperti apa di masa pensiun, 18% mau menikmati masa pensiun, 8% bekerja lagi, dan 3% bergantung kepada anak atau keluarga. Hal ini berarti, hanya 2 dari 10 pekerja biasa di Jabodetabek yang menginginkan kondisi menikmati masa pensiun di hari tuanya, sedangkan 1 dari 10 pekerja ingin tetap bekerja lagi, 5 dari 10 ingin wirausaha, dan 2 dari 10 pekerja tidak tahun masa pensiunnya seperti apa?

Preferensi pekerja biasa terhadap masa pensiun menyiratkan mayoritas pekerja tidak memiliki gambaran positif tentang pensiun. Bisa jadi, pekerja biasa menganggap pensiun sama dengan hidup pas-pasan atau tetap harus bekerja untuk bertahan. Cara pandang “pensiun bukan tujuan” masih sangat kuat sehingga pekerja hanya fokus pada kebutuhan saat ini dan tidak menjadikan pensiun sebagai target finansial dan cenderung menunda untuk punya dana pensiun. Selain masih rendahnya optimisme finansial di masa pensiun, kondisi ini mencerminkan masih tingginya budaya kerja sampai usia lanjut, karena faktor ekonomi maupun budaya (merasa tidak produktif jika pensiun). Untuk itu, edukasi dana pensiun harus mampu mengubah persepsi bahwa pensiun bukan hanya untuk orang kaya. Perlu adanya kampanye “menikmati masa tua” bisa dicapai meski mulai dari nominal kecil (diagram 4).

Bagaimana kira-kira kondisi Anda di masa pensiun?



Implikasi:

Kondisi pekerja biasa di masa pensiun: 2 dari 10 pekerja biasa yakin bisa menikmati masa pensiun, 1 tetap bekerja lagi, 5 usaha kecil-kecilnya, 2 tidak tahu akan seperti apa di hari tua.

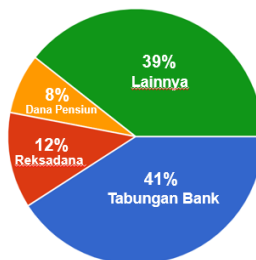
**Survei dana pensiun untuk pekerja biasa, Syarifudin Yunus (Agt 2025)*

Diagram 4. Gambaran Kondisi Pekerja di Masa Pensiun.

Hasil penelitian ini juga mengungkap produk keuangan apa yang dimiliki pekerja biasa saat ini? Jawaban responden penelitian membuktikan 41% pekerja punya tabungan di bank, 39% punya produk keuangan lainnya, 12% punya reksa dana dan hanya 8% yang punya dana pensiun. Artinya, hanya 8% dari pekerja biasa di Jabodetabek yang memiliki dana pensiun sebagai produk keuangan untuk tabungan atau investasi. Padahal, dana pensiun penting untuk menjaga kesinambungan penghasilan di hari tua.

Dana pensiun sering kalah dibandingkan produk keuangan lain (seperti tabungan bank, produk keuangan lainnya, reksa dana) karena gabungan faktor produk, persepsi, dan perilaku pasar sebab manfaat dana pensiun tidak terlihat dalam waktu singkat, di samping kurangnya promosi dan edukasi seperti produk keuangan lainnya. Banyak pekerja bahkan tidak tahu cara mendaftar DPLK atau perbedaan antar jenis dana pensiun. Sebagai pekerja menganggap desain produk kurang fleksibel akibat skema iuran yang kaku dan pilihan investasi terbatas. Lebih dari itu, dana pensiun sering dipersepsikan “hanya untuk pegawai kantoran” (diagram 5).

Apakah Anda punya produk keuangan untuk tabungan atau investasi?



Implikasi:

Hanya 8% dari pekerja biasa yang menempatkan dan apensiun sebagai produk keuangan untuk tabungan atau investasi, padahal dana pensiun penting untuk kesinambungan penghasilan di hari tua. Edukasi yang masif dan berkelanjutan sangat diperlukan dana pensiun agar lebih dikenal masyarakat.

**Survei dana pensiun untuk pekerja biasa, Syarifudin Yunus (Agt 2025)*

Diagram 5. Produk Keuangan yang Dimiliki Pekerja.

Analisis kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek menyatakan 55% pekerja tidak yakin bisa memenuhi biaya hidup di hari tua akibat penghasilan sekarang dianggap pas-pasan, tidak gambaran kebutuhan berapa biaya hidup yang diperlukan di masa pensiun, dan adanya lonjakan biaya hidup dan inflasi harga barang. Akan tetapi, 97% pekerja mau menyisihkan gaji untuk hari tua atau masa pensiun agar merasa aman dan bebas dari kekhawatiran di hari tua, takut miskin di masa pensiun. Karenanya, 59% pekerja pun mampu menyisihkan iuran antara Rp. 100.000 s.d. Rp. 500.000 per bulan untuk dana pensiun. Oleh karena itu, pengelola dana pensiun perlu membuat produk dana pensiun yang fleksibel dan terjangkau untuk kalangan pekerja, di samping melakukan edukasi yang masif dan menyediakan akses digital kepesertaan dana pensiun. Preferensi kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek diperkuat dengan hanya 18% pekerja yang benar-benar mau menikmati masa pensiun, sedangkan 47% pekerja ingin membuka usaha kecil-kecilan (wirausaha) dan 24% pekerja belum tahu akan seperti apa di masa pensiun. Saat ini pekerja biasa memiliki produk keuangan 41% di tabungan di bank dan 39% punya produk keuangan lainnya, sedangkan dana pensiun hanya 8% yang punya dana pensiun.

Kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek pada akhirnya menyiratkan tantangan industri dana pensiun di Indonesia yang beragam dan harus segera diminimalisasi agar dana pensiun benar-benar dapat menjadi pilihan kemandirian finansial di hari tua bagi pekerja biasa. Tantangan dana pensiun di Indonesia tercermin melalui wawancara dengan beberapa pekerja biasa, baik dari sektor formal maupun informal di Jabodetabek. Berbagai tantangan industri dana pensiun di Indonesia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Rendahnya partisipasi dana pensiun di kalangan pekerja biasa. Masih banyak pekerja biasa yang tidak tahu pentingnya dana pensiun, di samping sebagian besar tidak pernah mendapatkan edukasi atau penjelasan terkait dana pensiun. Bahkan hampir sebagian besar pekerja biasa di sektor informal sama sekali belum paham manfaat dari dana pensiun untuk hari tua.
- b) Literasi dan kesadaran finansial yang rendah untuk hari tua. Tingkat kesadaran pekerja biasa tentang pentingnya mempersiapkan pensiun masih sangat minim. Banyak pekerja belum menyadari risiko finansial di masa tua. Literasi keuangan serta pemahaman terhadap mekanisme dana pensiun masih lemah, baik di pekerja formal maupun informal.
- c) Anggapan benefit dana pensiun masih belum memadai. Banyak pekerja beranggapan benefit dana pensiun masih jauh lebih rendah dari tingkat penghasilan pensiun, hanya mencapai 10–15 % dari *take-home pay* sehingga manfaat pensiun sulit memenuhi kebutuhan hidup di hari tua.

- d) Kinerja investasi dana pensiun dianggap belum mampu menjadi daya tarik pekerja. Strategi investasi yang terlalu konservatif, seperti deposito dan SBN kurang menarik untuk mendapatkan potensi potensi imbal hasil jangka panjang untuk masa pensiun.
- e) Transformasi digital dana pensiun yang terlambat. Digitalisasi dana pensiun masih terbatas sehingga pekerja tidak punya akses untuk membeli dana pensiun. Aplikasi digital untuk mendaftar, mengetahui tingkat hasil investasi bahkan pengajuan manfaat pensiun belum ada. Pengembangan dan integrasi aplikasi teknologi masih menjadi kendala utama dana pensiun.
- f) Ketidakharmisan sistem pensiun. Banyak pekerja bingung tentang skema pensiun wajib seperti JHT BPJS Ketenagakerjaan dan skema dana pensiun sukarela di dana pensiun. Pemahaman pekerja masih tumpang-tindih dan belum terintegrasi dengan baik. Sinergi antara keduanya sangat dibutuhkan agar ekosistem pensiun menjadi efektif dan inklusif. Regulasi dan desain sistem pensiun perlu diselaraskan agar manfaat kepada pekerja bersifat saling melengkapi, bukan tumpang-tindih atau melemahkan efektivitas program, pensiun.
- g) Risiko demografis dan *longevity*. Populasi pekerja yang menua dan usia harapan hidup yang meningkat berpotensi menimbulkan risiko finansial di masa pensiun. Dana pensiun dianggap tidak cukup untuk menopang masa pensiun panjang. Karenanya, dana pensiun sangat diperlukan untuk menghadapi ketidakstabilan finansial di masa depan.

Tabel 1. Ringkasan Tantangan Utama Dana Pensiun.

Kategori	Tantangan Utama
Partisipasi dan Akses	Rendahnya kepesertaan dana pensiun, terutama di sektor informal
Literasi dan Kesadaran	Minimnya pemahaman akan pentingnya persiapan pensiun, literasi masih rendah
Benefit Pensiun	<i>Replacement ratio</i> rendah, benefit pensiun belum memadai
Strategi Investasi dan Regulasi	Terlalu konservatif, kinerja investasi tidak menarik
Digitalisasi	Terlambat, tidak ada akses digital
Sistem dan Sinkronisasi	Skema wajib dan sukarela belum terharmonisasi, membingungkan
Demografis	Populasi menua dan hidup panjang jadi risiko <i>sustainability</i> di masa depan

Dengan demikian, industri dana pensiun di Indonesia menghadapi tantangan struktural dari aspek demografi, regulasi, teknologi, hingga budaya keuangan pekerja. Solusi jangka panjang dana pensiun sangat membutuhkan pendekatan kolaboratif antara pemerintah,

regulator, industri dana pensiun, perusahaan/pemberi kerja, dan pekerja dengan fokus pada edukasi, inovasi produk, digitalisasi, dan integrasi sistem pensiun. Sistem pensiun di Indonesia masih mempunyai ruang besar untuk perbaikan, baik dari segi *adequacy*, *sustainability*, maupun *integrity*.

Terbukti, pekerja biasa di Jabodetabek tidak siap untuk pensiun. Ketidak-siapan pekerja biasa ditandai oleh tingkat pengetahuan akan manfaat dana pensiun masih terbatas. Tingkat literasi dan kesadaran pekerja akan pensiun masih sangat rendah. Maka tingkat kepesertaan dana pensiun tergolong rendah, kurang dari 5%. Secara perencanaan, mayoritas pekerja biasa menunda hingga dekat pensiun, bahkan tidak merencanakan pensiun sama sekali. Edukasi yang tidak memadai berkontribusi terhadap lambatnya ketersediaan akses digital di dana pensiun. Konsekuensinya, pekerja biasa di Jabodetabek dihadapkan pada risiko finansial di saat pensiun yang tinggi akibat tidak terlindungi dana pensiun dan berpotensi mengalami kemiskinan usia tua, apalagi pekerja sektor informal.

Mengacu pada temuan penelitian terkait kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek, maka langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan pensiun pekerja biasa sekaligusantisipasi terhadap tantangan utama industri dana pensiun di Indonesia antara lain:

- a. Edukasi massal tentang pentingnya persiapan pensiun kepada pekerja biasa melalui kampanye sadar pensiun secara nasional, kampanye pensiun secara digital, media sosial, dan seminar.
- b. Digitalisasi akses dana pensiun agar lebih mudah dicapai oleh pekerja formal, pekerja informal, dan pekerja Gen Z serta milenial melalui aplikasi teknologi yang terintegrasi dan sesuai dengan proses bisnis dana pensiun seperti teknologi yang ada di industri keuangan lainnya.
- c. Fleksibilitas iuran dana pensiun untuk pekerja informal dengan pendapatan yang tidak tetap agar partisipasi dana pensiun menjadi lebih inklusif.
- d. Dorongan kebijakan agar program pensiun menjadi lebih terjangkau dan mencakup sektor informal melalui penerapan aplikasi teknologi, keharusan edukasi, termasuk insentif pajak dan lainnya.
- e. Promosi sosok dan tokoh pensiunan sebagai cara meningkatkan kesadaran akan pentingnya perencanaan hari tua agar membangun efek positif terhadap rasa aman pensiun para pekerja.

Sebagai penutup, kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek tergolong rendah, 45% pekerja biasa tidak yakin dapat memenuhi biaya hidup di hari tua. Meski ada kesadaran bahwa hidup pascakerja perlu dipersiapkan namun kepesertaan dana pensiun masih diabaikan. Tantangan industri dana pensiun di Indonesia setelah 33 tahun perjalanan (sejak 1992 UU Dana Pensiun) masih sangat besar akibat tingkat inklusi dana pensiun masih sangat minim, hanya 3,3% dari total angkatan kerja di Indonesia. Transformasi edukasi, akses digital, dan kebijakan yang inklusif untuk dana pensiun adalah kunci utama yang harus direalisasikan agar pekerja biasa tidak menghadapi masa tua dengan risiko finansial tinggi, agar tidak mengalami kemiskinan di usia tua.

5. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan tingkat kesiapan pensiun pekerja biasa di Jabodetabek tergolong rendah, 55% pekerja tidak yakin bisa memenuhi biaya hidup di hari tua akibat penghasilan sekarang dianggap pas-pasan dan tidak gambaran biaya hidup yang diperlukan di masa pensiun. Kesadaran akan pensiun tercermin 97% pekerja mau menyisihkan gaji untuk masa pensiun akibat takut miskin di hari tua, 59% pekerja mampu menyisihkan iuran antara Rp. 100.000 s.d. Rp. 500.000 per bulan untuk dana pensiun. Hanya 18% pekerja yang memiliki preferensi benar-benar mau menikmati masa pensiun, sedangkan 47% pekerja ingin membuka usaha kecil-kecilan dan 24% pekerja belum tahu akan seperti apa di masa pensiun. Sebagian besar atau 41% pekerja memiliki produk keuangan berupa tabungan di bank dan 39% produk keuangan lainnya, dan hanya 8% yang punya dana pensiun. Tantangan industri dana pensiun di Indonesia bertumpu pada 1) rendahnya kepesertaan, 2) literasi dan kesadaran, 3) kinerja investasi, 4) akses digital, 5) ketidakharmonisan sistem pensiun, dan 6) risiko demografi dan *longevity*. Industri dana pensiun dituntut untuk membuat produk yang fleksibel dan terjangkau. Edukasi yang masif, ketersediaan akses digital, dan kebijakan yang inklusif adalah kata kunci untuk menjadikan pekerja lebih siap pensiun dan terhindar dari kemiskinan di usia tua.

A. Rekomendasi Kebijakan

Penelitian ini merekomendasikan sejumlah kebijakan strategis untuk meningkatkan kesiapan pensiun pekerja dan memperkuat industri dana pensiun di Indonesia. Pertama, perluasan cakupan melalui mekanisme auto-enrolment perlu diterapkan, dengan mewajibkan pendaftaran otomatis dana pensiun bagi pekerja formal—terutama di perusahaan menengah dan besar—melalui integrasi dengan proses payroll atau PPh21 guna memperkuat ekosistem dan mendorong partisipasi. Kedua, partisipasi pekerja informal harus didorong melalui penyediaan skema pensiun mikro dengan iuran fleksibel (harian, mingguan, atau bulanan),

pemanfaatan kanal pembayaran digital seperti e-wallet atau agen laku pandai, serta pemberian insentif berupa subsidi top-up dari pemerintah. Ketiga, diperlukan harmonisasi regulasi antarprogram pensiun (JP, JHT, DPPK, DPLK) melalui penyelarasan skema dan mekanisme portabilitas, termasuk pengembangan sistem single pension ID yang terhubung dengan NIK dan memungkinkan pertukaran data antarlembaga. Keempat, penguatan investasi default melalui lifecycle funds berbasis target-date perlu diupayakan, dengan fokus pada kinerja jangka panjang dan pengelolaan investasi yang menarik. Kelima, kebijakan insentif pajak perlu lebih tajam dan tepat sasaran, antara lain dengan menaikkan batas iuran yang dapat dikurangkan dari pajak untuk pekerja maupun pemberi kerja, serta memberikan insentif khusus kepada UMKM dan pekerja informal melalui skema seperti PPh final mikro-informal. Keenam, digitalisasi dana pensiun harus ditingkatkan agar mempermudah pekerja dalam memiliki dana pensiun, mengatur pilihan investasi, mengecek saldo, dan mengajukan klaim manfaat pensiun. Terakhir, edukasi dan kampanye literasi keuangan perlu disesuaikan dengan tahapan hidup pekerja, antara lain dengan mempromosikan prinsip “mulai 1% dari gaji”, menyediakan simulasi proyeksi manfaat pensiun yang terbuka, serta menghadirkan materi edukasi yang konsisten lintas kanal dan mudah dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. (2014). *Perekrutan dan penempatan tenaga kerja Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Andersen, T. M. (2024). Pension reform and wealth inequality: Theory and evidence. *European Economic Review*, 165, 104746. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2024.104746>
- Asian Development Bank. (2024). *Aging well in Asia: Asian development policy report*. <https://doi.org/10.22617/SGP240253-3>
- HSBC. (2018). *The future of retirement – Bridging the gap*.
- Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). *POJK No. 27/2023 tentang Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun*. Jakarta.
- Panetta, I. C. (2006). Financial markets trend: Ageing and pension system reform. *MPRA Paper 18391*. University Library of Munich, Germany.
- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan*. Jakarta.

- SMBCI. (2024). 5 fungsi dana pensiun yang perlu Anda ketahui. <https://www.smbci.com/id/berita-media/blog/Keuangan/5-fungsi-dana-pensiun-yang-perlu-anda-ketahui>
- Wahyudi, E., dkk. (2016). *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Yuliani, M. (2016). Manajemen lembaga keuangan non-bank dana pensiun berdasarkan prinsip syariah. *Medium.com*, 221–240.
- Yunus, S. (2019, July 22). Opini: Edukasi dana pensiun terabaikan. *Bisnis.com*. <https://finansial.bisnis.com/read/20190722/215/1127097/opini-edukasi-dana-pensiun-terabaikan->
- Yunus, S. (2025, August). Empat tantangan besar industri dana pensiun di era digital. *Bogor-Kita.com*. <https://bogor-kita.com/opini-empat-tantangan-besar-industri-dana-pensiun-di-era-digital/>
- Yunus, S. (2025, February). Faktor penyebab pekerja tidak paham dana pensiun, pentingnya edukasi dan digitalisasi industri dana pensiun di Indonesia. *Jurnal AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2. <https://manggalajournal.org/index.php/AKSIOMA/article/view/981/1239>
- Yunus, S. (2025, June). Tantangan literasi dan inklusi dana pensiun serta dampaknya terhadap ekonomi nasional dan generasi tua di Indonesia. *Jurnal Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/1782>